

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan salah satu penunjang jalannya perusahaan, tanpa adanya sumberdaya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Perusahaan perlu meluangkan waktu dan memberi perhatian kepada karyawan-karyawannya. Perhatian yang seharusnya diberikan oleh perusahaan tersebut dimulai dengan memahami terlebih dahulu kemampuan yang dimiliki seseorang yang hendak menjadi bagian dalam perusahaan atau calon karyawan dan yang telah menjadi bagian dari perusahaan (Tepeci dalam Mahardika, 2006).

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan masing-masing yang harus dicapai. Pemanfaatan sumber daya yang tersedia demi mencapai tujuan dari perusahaan secara optimal sangatlah diperlukan, selain itu kinerja karyawan juga merupakan hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain motivasi dan disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu

perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para pegawai otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi merupakan salah satu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan hasil yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi adalah mereka yang memiliki semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil berdasarkan keinginan untuk maju dan berkembang. Karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang suka bermalas-malasan menyelesaikan pekerjaan dengan sesuka hatinya, tidak memiliki

keinginan untuk berkembang dan maju serta selalu menyalahkan lingkungan dan kondisi dimana dia bekerja. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas sebuah organisasi tertentu biasanya memiliki latar belakang dan motivasi tertentu. Menurut Maslow seperti yang dikutip (Supardi dan Anwar, 2004: 52) berpendapat sebagai berikut:

Motivasi merupakan tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang secara sadar menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai peraturan dan tanggungjawab yang telah dibebankan perusahaan

kepadanya, dengan begitu karyawan dapat meminimalisasi adanya sanksi atau hukuman dalam pelanggaran.

Seperti telah kita ketahui bahwa karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Di lain pihak perusahaan juga menginginkan karyawannya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya. Winardi (2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Perusahaan juga harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Klingner dan Nanbaldian, kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya (Gomes, 2003). Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang

konkret yang dapat diamati dan diukur. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri.

CV. Rown Division Aria Bersama adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan garment atau berbagai macam jenis pakaian siap pakai baik untuk wanita maupun pria, dimana perusahaan sangatlah memerlukan karyawan yang lebih termotivasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan seperti tidak sering membolos dengan berbagai macam alasan, dapat memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, tidak melakukan penyimpangan saat jam kerja (menggunakan telepon perusahaan, internet perusahaan dan lain-lain yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan) dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Rown Division merupakan salah satu perusahaan garmen terkemuka di kota Solo bahkan di Indonesia, karena *Rown division* merupakan salah satu perusahaan fashion yang dengan konsisten selalu meluncurkan produk-produk terbaru setiap bulannya dan memasarkan ke berbagai distro di seluruh Indonesia. Oleh karena itu *CV. Rown Division Aria Bersama* harus lebih termotivasi sehingga dapat diketahui bahwa, karyawan dapat berpikir adanya tanggungjawab terhadap respon yang dipilihnya dengan tidak menyalahkan keadaan, kondisi dan pengkondisian untuk bertindak laku sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan hal-hal di atas serta didorong adanya minat untuk mengetahui lebih jauh tentang ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja pada perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan maka penelitian skripsi ini disusun dengan memilih judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *CV. ROWN DIVISION ARIA BERSAMA* DI SURAKARTA.”

B. Perumusan Masalah

Penelitian ini secara garis besar meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di *CV. Rown Division Aria Bersama*?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di *CV. Rown Division Aria Bersama*?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di *CV. Rown Division Aria Bersama*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di *CV. Rown Division Aria Bersama*.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di

CV. Rown Division Aria Bersama.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di *CV. Rown Division Aria Bersama.*

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi *CV. Rown Division Aria Bersama*

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta masukan pada perusahaan dalam kebijakan dan memperhatikan kemajuan para pegawainya.

- b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau organisasi dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, motivasi dan disiplin pada perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori

Bab ini diuraikan tentang penelitian yang relevan, pengertian kinerja, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, obyek penilaian kinerja, pengertian motivasi, tujuan pemberian motivasi, alat-alat motivasi, teori motivasi, jenis motivasi, metode motivasi, pengertian disiplin kerja, macam disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, indikator kedisiplinan, tujuan disiplin kerja dan kerangka pemikiran

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang hipotesis, metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.